

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Di era dunia bisnis yang sangat berkembang sekarang, banyak sekali persaingan persaingan yang dilakukan, perusahaan pun dituntut agar eksistensinya tetap terjaga, maka dari itu para pengusaha membutuhkan karyawan agar usaha usaha tersebut tetap berjalan untuk mencapai target dan tujuan dari sebuah badan usaha.

Setiap perusahaan haruslah memiliki perencanaan tenaga kerja artinya perusahaan harus membuat rencana pelaksanaan pembangunan hubungan kerja yang berkelanjutan dalam sebuah hubungan kerja.

Di dalam pasal 1 angka 15 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>1</sup>

Pengusaha yang membuat perjanjian kerja harus berdasarkan pasal 1320 KUHPdata tentang syarat sah perjanjian yaitu sepakat, cakap, adanya hal tertentu dan sebab yang halal.

Serta pasal 52 ayat 1 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang memuat syarat ayarat sebagai berikut :

---

<sup>1</sup> Pasal 1 UU no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

1. Adanya kesepakatan antara dua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan Hukum
3. Adanya perjanjian yang diperjanjikan
4. Perjanjian yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan perundang undangan yang berlaku.<sup>2</sup>

Apabila seluruh syarat syarat terpenuhi maka terciptalah hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha yang berkekuatan hukum. Pada hakikatnya sebuah perjanjian hukum harus berdasarkan itikad baik dari pihak pengusaha yang bersumber dari pasal 1338 ayat 3 Kitab Undang Undang Hukum Perdata yang berbunyi “perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”<sup>3</sup> Asas itikad baik merupakan asas bahwa para pihak yaitu pihak kreditur atau pemberi kerja dan debitur atau tenaga kerja harus melakukan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan dan keyakinan yang teguh atau kemauan baik dari para pihak.<sup>4</sup>

Perjanjian adalah sumber penting yang melahirkan perikatan, pengertian perjanjian diatur dalam pasal 1313 KUHperdata yang berbunyi “ Perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan hukum dimana seorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seseorang atau lebih” atau dapat di artikan suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Pasal 1320 KUHPerdata dan Pasal 52 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003

<sup>3</sup> Pasal 1338 ayat 3 KUHPerdata

<sup>4</sup> Salim, H.S hukum kontrak (jakarta; sinar grafika, 2014) hl. 11

<sup>5</sup> Komariah, S.H., M.SI., M.HUM, hukum perdata revisi ( malang; ummpress 2016) hl.140

Perjanjian kerja merupakan perjanjian memaksa karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginan nya dalam perjanjian, kebebasan berkontrak dalam hukum perikatan perbedaan kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian kerja menyebabkan para pihak tidak dapat menentukan keinginan nya sendiri dalam perjanjian, terutama pihak pekerja, namun para pihak dalam ikatan hubungan kerja tunduk kepada ketentuan hukum perburuhan.<sup>6</sup>

Hukum perburuhan atau Hukum ketenagakerjaan berpayung Hukum Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, undang undang ini muncul untuk menjamin hak hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.<sup>7</sup>

Belakangan ini sering terjadi permasalahan mengenai perjanjian kerja, yang mana dalam perjanjian kerja terdapat klausul yang membebaskan pihak pekerja/buruh seperti menahan ijazah pekerja/buruh selama kontrak kerja berlangsung, ini terjadi karena jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan kemudian ditambah jumlah kebutuhan hidup semakin meningkat, kepanikan tersebut yang membuat para pencari kerja akhirnya memutuskan untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan dalam bentuk apapun asal yang bersangkutan mendapatkan pekerjaan. Alasan inilah yang

---

<sup>6</sup> Aloysius uwiyono, siti hajati hosein widodo suryandono dan melania kriswandari, asas hukum perburuhan ( jakarta;rajawali press 20140) hl. 55-56

<sup>7</sup> Ahmad fadhil, skripsi “ijazah sebagai jaminan hubungan kerja di CV sumberbaru niaga yogyakarta (tinjauan yuridis dan normatif (yogyakarta;UIN 2018)

membuat perusahaan-perusahaan yang membuka lapangan kerja berada di atas angin dalam hal pembuatan perjanjian kerja, salah satunya terdapat klausul mengenai penahanan ijazah para pekerja/buruh. Dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) memang tidak mengatur secara eksplisit, namun meskipun tidak adanya peraturan yang mengatur secara eksplisit bukan berarti pihak perusahaan dapat membuat perjanjian kerja seenaknya tanpa harus memperhatikan aspek-aspek hukum yang lain.<sup>8</sup>

Ijazah asli pekerja ditahan dengan alasan agar karyawan tidak seenaknya melakukan pelanggaran perjanjian kerja dan ditahan sebagai bentuk sebuah jaminan oleh perusahaan tertentu, ini tentu sangat merugikan para pekerja yang ingin melanjutkan pendidikan nya ke jenjang yang lebih tinggi atau sekedar untuk mencari pekerjaan yang lebih layak tetapi tertahan oleh perjanjian penahanan ijazah tersebut.

Jika dikaitkan dengan Undang Undang nomor 39 tahun 1999 tentang HAM, maka penahanan ijazah melanggar beberapa pasal, seperti pasal 12 yang berbunyi “setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadi untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya, dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia yang beriman, berakhlak mulia dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia”<sup>9</sup> dan disebutkan juga di dalam pasal 38 ayat 2 “ setiap orang berhak dengan bebas

<sup>8</sup> Agustina ni ade dharma pratiwi “*perlindungan hukum terhadap pekerja yang izajahnya ditahan oleh perusahaan*” jurnal advokasi fh unmas, vol 6 no 2 thn 2016

<sup>9</sup> Pasal 12 Undang Undang no.39 tahun 1999 tentang HAM

memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat syarat ketenagakerjaan yang adil”<sup>10</sup>

Tanpa penegakan Hukum yang tegas, aturan normatif tersebut tidak akan berarti, lebih lebih dalam bidang ketenagakerjaan yang di dalamnya terdiri atas dua subjek huukum yang berbeda secara sosial dan ekonomi, oleh karena itu pihak pengusaha cenderung tidak konsekuen melaksanakan ketentuan perburuhan karena dirinya beradaa pada pihak yang memberi pekerjaan bermodal.<sup>11</sup> penulis juga menemukan beberapa literatur dan tulisan mengenai Penahanan Ijazah Asli Karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu**

Nomor	Nama Penulis	Judul	Hasil
1.	I Wayan Agus Vijayantera	Penahanan Ijazah Asli Pekerja dalam hubungan kerja sebagai bagian kebebasan berkontrak.	Jurnal ini menjelaskan tentang Tindakan penahanan ijazah perlu mendapat pengaturan yang lebih jelas dalam peraturan perundang-undangan terkait, sehingga diharapkan peran pemerintah untuk membentuk peraturan perundang-undangan yang mengatur terkait penahanan ijazah asli pekerja demi melindungi hak asasi manusia dari pihak pekerja. <sup>12</sup>
2.	Riny Ratna Sary dan Francisca Winarni, M.,SI.,FIS,UNY	Efektivitas Lembaga Ombudsman Daerah Istimewa Yogyakarta dalam menyelesaikan	Hasil penelitian mengenai efektivitas LO DIY dalam menyelesaikan

<sup>10</sup> Pasal 38 ayat 2 UU no.39 tahun 1999 tentang HAM

<sup>11</sup> R\_joni bambang, hukum ketenagakerjaan ( bandung, pustaka setia,2013)hl.56

<sup>12</sup> I wayan agus vijantera “*penahanan ijazah asli pekerja sebagai bagian asas berkontrak*” vol. 3 no. 2 2017

Nomor	Nama Penulis	Judul	Hasil
		kasus penahanan Ijazah Asli Pada Hubungan Kerja.	kasus penahanan asli pada hubungan kerja yang diukur menggunakan 5 indikator yang dikemukakan Gibson (1996: 34), yaitu produksi, efisiensi, kepuasan, keunggulan, dan pengembangan. <sup>13</sup>
3.	Agustina Ni Made Ayu Darma Pratiwi,S.,H M.,Hum.	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Ijazahnya ditahan oleh perusahaan.	penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja dalam perjanjian/kontrak kerja termasuk pelanggaran HAM. Kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan ini bertentangan dengan undang-undang yang lain meskipun tidak ada undang-undang yang mengatur. <sup>14</sup>
4.	Dhia Putri Kamila Hakim dan Ari Hermawan	Asas Kebebasan Berkontrak sebagai dasar keberadaan klausula penahanan ijazah dalam perjanjian kerja di kota	Hasil penelitian menunjukkan: 1) Asas kebebasan berkontrak sebagai dasar pengusaha untuk menahan ijazah pekerja dalam perjanjian kerja tidak sepenuhnya tepat

<sup>13</sup> Riny Ratna Sary dan Francisca Winarni, M.,SI.,FIS,UNY “Efektivitas Lembaga Ombudsman Daerah Istimewa Yogyakarta dalam menyelesaikan kasus penahanan Ijazah Asli Pada Hubungan Kerja” vol 7 no 8 2018

<sup>14</sup> Agustina Ni Made Ayu Darma Pratiwi,S.,H M.,Hum, “Asas Kebebasan Berkontrak sebagai dasar keberadaan klausula penahanan ijazah dalam perjanjian kerja di kota Yogyakarta”

Nomor	Nama Penulis	Judul	Hasil
		Yogyakarta.	<p>menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena dalam perkembangannya dibatasi beberapa hal, diantaranya adalah kausa yang halal dan asas itikad baik. 2) Dalam hal kebebasan berkontrak yang menjadi dasar pengusaha untuk menahan ijazah pekerja dihadapkan dengan asas itikad baik yang menjadi dasar pekerja ketika terjadi perselisihan maka asas itikad baik didahulukan karena berlakunya asas kebebasan berkontrak dibatasi dengan itikad baik. Mediator dalam penelitian ini, menyelesaikan kasus terkait keberadaan klausula penahanan ijazah pekerja dalam perjanjian kerja menyimpang dari isi perjanjian yang disepakati karena dianggap tidak patut dan tidak adil, artinya asas itikad baik lebih diperhatikan daripada asas kebebasan berkontrak.<sup>15</sup></p>
5.	Dera Reswara Santiaji	Penahanan Ijazah sebagai jaminan kontrak bagi karyawan studi kasus di swalayan palma jaya di cilacap perspektif Hukum islam dan Hukum Positif.	Dalam skripsi ini membahas kontrak yang mensyaratkan penahanan ijazah pada swalayan dikarenakan banyaknya karyawan yang berhenti sebelum kontrak berakhir, skripsi ini diteliti menggunakan perspektif hukum islam dan hukum

<sup>15</sup>Dera Reswara Santiaji "Penahanan Ijazah sebagai jaminan kontrak bagi karyawan studi kasus di swalayan palma jaya di cilacap perspektif Hukum islam dan Hukum Positif" 2015

Nomor	Nama Penulis	Judul	Hasil
			positif, perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan sah diterima namun tidak memiliki itikad baik.

Sumber : Google cendekia, penelitian terdahulu

Dari penelitian penelitian terdahulu yang penulis dapatkan dapat penulis simpulkan bahwa penulis belum menemukan penelitian tentang Penahanan Ijazah Asli Karyawan dari perspektif hukum dan ditinjau dari aspek yuridis sosiologis, maka dari itu penulis tertarik meneliti permasalahan ini karena mengingat banyaknya karyawan yang dirugikan oleh pihak perusahaan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, penyusun tertarik untuk mengangkat tema penahanan ijazah karyawan dikarenakan praktiknya yang belum diatur dalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, mengingat hal ini sangat penting bagi karyawan karyawan untuk menjamin rasa aman, maka dirumuskanlah pokok masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penahanan Ijazah asli karyawan sebagai jaminan dalam hubungan kerja di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk ditinjau dari perspektif hukum ?
2. Bagaimana implementasi hubungan kerja di PT Adira Multi Finance Tbk tentang pelaksanaan penahanan ijazah asli karyawan sebagai jaminan dalam hubungan kerja di PT Adira Multi Finance Tbk ?



3. Bagaimana kesadaran Hukum pekerja terhadap klausul tentang penahanan ijazah ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang di paparkan diatas, skripsi ini bertujuan untuk

1. Untuk mengetahui bagaimana perjanjian kerja perusahaan terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.
2. Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan oleh karyawan tentang penahanan ijazahnya dan mengetahui alasan perjanjian kerja yang mensyaratkan perjanjian penahanan ijazah sebagai jaminan hubungan kerja.

### **D. Kegunaan Penulisan**

1. Bagi Penulis

Memberikan pengetahuan dan wawasan baru untuk penulis terkait Penahanan Ijazah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis sebagai syarat untuk penulisan Tugas Akhir dan menyelesaikan studi Strata-1 di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang dengan gelar Sarjana Hukum, harapan penulis melalui penelitian ini ada tambahan pesan moral dan wawasan baru untuk memahami terkait dengan urgensi penahanan ijazah bagi karyawan dan perjanjian kerja yang mengikat antar kedua belah pihak, agar pada nantinya perlindungan kepada karyawan dapat diwujudkan secara utuh. Hal tersebut juga demi mewujudkan cita-cita bangsa

Indonesia sebagaimana yang tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945.

## 2. Bagi Tenaga Kerja

Dengan dilaksanakannya penelitian ini harapannya nanti agar tenaga kerja khususnya para calon karyawan dapat lebih memahami dan mengerti pentingnya mengamati dan membaca lebih teliti terkait isi perjanjian yang menyebutkan penahanan ijazah asli, agar dikemudian hari tidak ada pihak pihak yang dirugikan.

## 3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan juga sebagai sarana penghubung antara instansi dan lembaga pendidik tinggi.

## E. Metode Penelitian

### 1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian *yuridis sosiologis* dengan konteks hukum yang meliputi proses pembentukan hukum (*law making*) hingga bekerjanya hukum (*implementation of law*). Pendekatan *yuridis sosiologis* adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang *rill* dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Soerjono soekanto, pengantar penelitian hukum (jakarta, UI Press 1986 hl.51)

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis (*deskriptif analisis*) secara sistematis terhadap suatu peristiwa yang terjadi saat ini dengan menggambarkan pada fakta-fakta mengenai pelaksanaan penahanan ijazah asli di tempat kerja. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan dan data yang relevan berupa: peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan (PP) dan perjanjian kerja bersama (PKB) dari perusahaan, buku, jurnal, hasil survey, dan lain-lain. Selain itu, pengumpulan data juga dilakukan dengan observasi, korespondensi, dan wawancara mendalam dengan informan.

Informan dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan tersebut, Informan berasal dari Kalimantan Tengah. Pemilihan informan dan lokasi penelitian didasarkan pada kemudahan akses. Pekerja yang diwawancarai berasal dari PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Barito Utara Kalimantan Tengah.

Wawancara terhadap informan dilakukan dengan korespondensi. Wawancara mendalam dilakukan dengan merekam suara, membuat catatan-catatan penting, dan merekam. Semua perekaman wawancara dilakukan sesudah mendapatkan izin dari informan. Transkrip wawancara dikirimkan kembali kepada informan agar dapat diperiksa kembali oleh informan sekaligus sebagai bentuk permohonan izin pengutipan.

## 2. Lokasi Penelitian

Dengan ini penulis mengambil Lokasi penelitian di PT Adira Multi Finance Tbk cabang Barito Utara Kalimantan Tengah, dimana di perusahaan

tersebut terdapat banyak sekali karyawan yang tidak mengetahui tentang penahanan ijazah, sehingga memudahkan penulis dalam mencari informasi dan data.

### 3. Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yang menjadi acuan penulis dalam mengerjakan penelitian ini :

#### a. Data Primer

Data primer adalah jenis data, dokumen tertulis, file, rekaman, informasi, pendapat dan lain-lain yang diperoleh dari sumber yang utama dan pertama. Dalam hal data primer ini informasi yang diperoleh terkait permasalahan yang diangkat adalah berdasarkan penglihatan/pemantauan penulis terhadap banyaknya pelanggaran terhadap peraturan penahanan ijazah di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk cabang Barito Utara Kalimantan Tengah yang melanggar ketentuan di Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Data primer di dapatkan berupa hasil wawancara dengan responden dan dokumen dokumen di lokasi penelitian.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang diperoleh dari dokumen tertulis, file, rekaman, informasi, pendapat dan lain-lain yang diperoleh dari sumber kedua. Wujud dari data sekunder ini adalah bentuk laporan dari hasil penelitian yang sudah diolah dengan berbagai materi yang mendukung selama penelitian. Dalam hal ini peneliti menyiapkan literature yang berupa

peraturan perundang-undangan yang tentunya berkaitan langsung dengan objek penelitian yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian hukum ini menggunakan penelitian lapangan berdasarkan fakta yang ada tanpa dibuat-buat melalui beberapa kegiatan pengumpulan data yang berupa observasi, wawancara, dokumen, dan studi kepustakaan yang dijelaskan sebagaimana berikut :

##### a. Wawancara

Wawancara adalah sebuah cara pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan cara melakukan sesi tanya jawab dengan satu subyek penelitian mengenai kajian objek yang sedang dilakukan penelitian untuk memperoleh informasi dari informan sasaran tersebut. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan secara mendalam yaitu salah satu proses atau cara untuk memperoleh informasi maupun data yang sekiranya diperlukan dalam penelitian ini dengan dilakukan sesi tanya jawab secara face to face antara interviewer dengan pemberi informasi saran dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara dimana informan dan interviewe terlibat secara langsung, wawancara akan dilakukan dengan responden Karyawan Karyawan yang bekerja di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk cabang Barito Utara Kalimantan Tengah dilakukan dengan metode

sampling, Pengertian teknik sampling menurut Sugiyono adalah Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Pengertian teknik sampling menurut Margono adalah Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif. berdasarkan populasi responden karyawan maka penulis mengambil cara random sampling yaitu teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Maka setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpencil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasinya. Cara tersebut dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen. Teknik tersebut dapat dipergunakan bila jumlah unit sampling dalam suatu populasi tidak terlalu besar. Cara pengambilan sampel dengan simple random sampling dapat dilakukan dengan metode undian, ordinal, maupun tabel bilangan random. wawancara juga dilakukan dengan manajemen PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk cabang Barito Utara Kalimantan Tengah.

b. Studi Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu cara pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis melalui data data lain yang mendukung akan penelitian ini. Termasuk beberapa foto maupun peristiwa suatu kejadian yang pernah terjadi sebelumnya dan tentunya masih dalam lingkup bahan yang

dibutuhkan untuk penelitian terkait Tinjauan Yuridis Sosiologis Terhadap Proses Penahanan Ijazah di Perusahaan tersebut.

#### c. Studi Kepustakaan

Dengan melakukan penelusuran dan pencarian bahan-bahan kepustakaan dari berbagai literature atau buku-buku yang diperlukan dan berkaitan dan melakukan penelusuran pencarian bahan-bahan melalui internet atau website untuk melengkapi bahan hukum lainnya.

#### 5. Analisa Data

Dari hasil penelitian yang sudah terkumpul seperti yang diperoleh dari lapangan dan data data kepustakaan selanjutnya penulis menganalisa data tersebut secara deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan mengenai fakta fakta sosial tertentu yang berkaitan dengan masalah yang di teliti. Menurut Nazir penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki

Sugiyono menjelaskan bahwa metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna, makna adalah sebuah data yang sebenarnya data yang sebenarnya, data yang pasti merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak, oleh karena

nya dalam penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi tetapi lebih menekankan pada makna.<sup>17</sup>

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kualitatif merupakan pencarian fakta fakta untuk mendapatkan data yang mendalam pada objek penelitian tentang suatu sistem pemikiran yang nanti nya akan dijadikan sebuah data data beserta analisa yang digambarkan sedemikian rupa sehingga diperoleh sebuah kesimpulan.

Metode deskriptif kualitatif ini diharapkan dapat mengungkapkan fakta fakta peristiwa yang *rill* di lokasi penelitian dan juga dapat mengungkapkan hal hal tersembunyi dari penelitian yang di lakukan, metode deskriptif kualitatif sesuai dengan kebutuhan penulis dimana di dalam penelitian ini akan menganalisis dan mendeskripsikan data tentang penahanan Ijazah asli karyawan sebagai jaminan dalam hubungan kerja di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Barito Utara Kalimantan Tengah.

#### **F. Rencana Sistematika Penulisan**

Dalam skripsi ini penulis membagi dalam 4 BAB, yang terdiri sebagai berikut:

##### **BAB I : Pendahuluan**

Pada bab ini menjelaskan beberapa hal antara lain yaitu :

- 1) Latar belakang permasalahan secara umum yang menggambarkan suatu permasalahan yang akan di angkat oleh penulis.

---

<sup>17</sup> Sugiyono (2011:9)



- 2) Rumusan masalah merupakan titik factor permasalahan yang akan dibahas oleh penulis dalam penulisan ini penulis mengambil tiga permasalahan.
- 3) Tujuan penulisan yang akan disampaikan penulis dalam penulisan ini .
- 4) Manfaat penulisan yang didalam terbagi atas manfaat teoritis dan manfaat praktis yang menjadi gambaran apa saja manfaatnya dan pihak – pihak yang mendapatkan manfaat dari penulisan ini.
- 5) Kegunaan penulisan ini diharapkan memberikan kontribusi baru bagi yang berkepentingan,
- 6) Metode penulisan yang digunakan oleh penulis dalam hal ini adalah pendekatan Yuridis Sosiologis.

## **BAB II : Tinjauan Pustaka**

Pada Bab ini diuraikan tentang teori hukum, pendapat ahli hukum, dan kajian yuridis normatif sesuai dengan hukum yang masih berlaku dan dipakai dalam penelitian ini.

